“O futuro do Trabalho”. Foi este o lema, com que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) assinalou o seu centenário em 2019.

Talvez, como nunca, na história da OIT, a Organização das Nações Unidas (ONU) mais antiga fundada em 1919 sob os auspícios do Tratado de Versalhes (que fundou a Sociedade das Nações berço da ONU) e que pôs fim à 1ª Grande Guerra, o espírito dos seus criadores baseada nos “sentimentos de justiça e de humanidade e o desejo de assegurar a paz permanente no mundo” se tornam deveras relevantes. As mudanças, que um pouco por todo o mundo estão a ocorrer, a um ritmo e a um impacto relevante, no complexo universo do Trabalho começam a colocar-se ao “futuro do Trabalho” e, indiscutivelmente, ao “trabalho do futuro” e que devem gerar preocupação naqueles que nos governam.

Na verdade, hoje talvez mais do que nunca, em virtude daquilo que a humanidade tem passado nos últimos meses, que respostas existem de concreto e, sobretudo, que evolução se espera com resultados práticos para os trabalhadores de todo o planeta, que totalizam já aproximadamente 3 biliões de pessoas? Como responder às economias nacionais, que um pouco por todo o lado, estão gerando o desemprego (nalguns casos mesmo o subemprego sem condições) e um fenómeno de exclusão massivos, que conduz aos surtos migratórios estimados em aproximadamente 200 milhões de pessoas, cerca de 50% mais que existiam em finais de 1990? Como encarar, também, o fenómeno, associado a este, da pobreza e das desigualdades geradas, quando apenas cerca de 27 % da população mundial goza de uma proteção social nos casos de desemprego? Tudo isto num momento, também ele desafiante, nas respostas a exigir, para taxas de desemprego dos jovens muito superior à média e ao facto de as mulheres estarem ainda a 25% abaixo face ao emprego masculino, paralelamente às diferenças de remuneração entre géneros, com valores claramente acima dos 20% apenas para os homens.

Outro dos desafios, que se colocam ao mundo do trabalho, prende-se com a segurança e a proteção. Atualmente, perto de 2 milhões de trabalhadores perdem a vida, ao que se associam inúmeros casos de doenças ocupacionais, que para além dos custos pessoais trazem também um custo social e económico muito elevado para trabalhadores, empregadores e sistemas de proteção social. Que respostas vamos encontrar para uma regulação mais eficaz e, sobretudo, que dinâmicas de informação, formação e educação poderemos encontrar que minimizem aqueles efeitos? Que políticas transnacionais poderão ser criadas que atenuem aqueles impactos em face do globalismo do problema?

Toda esta realidade, presente no espaço mundial globalizado, onde as recentes evoluções demográficas trazem perto de 40 milhões de novas pessoas por ano para o mundo do trabalho, no que se tem de inexoravelmente acrescentar a todos estes desafios, hoje ampliados de forma não expetável pela pandemia do Covid-19, e que nos dizem as organizações internacionais (com credibilidade insofismável como a OCDE, o FMI, o Banco Mundial …) estarmos perante quebras no PIB e com desemprego, em todo o mundo, na "casa" dos dois dígitos.

São, pois, todos estes desafios que se colocam pertinentemente e que obrigam a responder aquilo que será o "futuro do Trabalho", o "trabalho do Futuro" e, mesmo quiçá, um Trabalho com futuro.

No entanto, atestando a complexidade do problema, a todos estes desafios deve-se colocar na equação, por outro lado, a necessidade estimada pelo Banco Mundial de poderem vir a ser criados, nos próximos 10 a 15 anos, cerca de 600 milhões de novos empregos. Estamos a falar em grande medida, na área dos serviços (que já representam cerca de 50% do total do emprego mundial); isto, de par, com todo o impacto tecnológico, que se vem assistindo em crescendo, no que já foi denominado de Quarta Revolução Industrial, onde a robotização integrada em sistemas ciber-físicos marcados pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, colocam em clara crise o conceito tradicional de Trabalho tal qual o conhecemos durante séculos.

De facto, estudos recentes, como aqueles conduzidos pela Universidade de Oxford, que analisaram 702 profissões concluíram que nas próximas duas décadas, 47% destas profissões irão desaparecer porque os trabalhos serão feitos por robôs (Carl Benedikt Frey e Michael Osborne). Mas, mais.O mais recente estudo sobre esta matéria, publicado pelo *McKinsey Global Institute* em dezembro de 2017, cuja análise foi orientada não só para profissões, mas também para as atividades que as compõem, determina que 60% das profissões têm, pelo menos, 30% de atividades inerentes ao respetivo exercício, que podem ser automatizáveis recorrendo à tecnologia existente. Com a evolução da tecnologia, o número destas atividades vai aumentar significativamente, prevendo-se que certas profissões ligadas a áreas como os transportes, o armazenamento, o alojamento, a restauração, a produção e a agricultura, possam mesmo deixar de existir.

Quem não se deslocou a uma farmácia e assistiu à quase total robotização desta? Onde,

assim que é feito o pedido e apresentada a receita até ao pagamento é a máquina que conduz todo o processo? Quantos empregados foram dispensados pela automatização da loja? E, no futuro, o que impede que esta acabe sendo totalmente entregue a um *robot*? Igualmente, que dizer do habitual recurso, que hoje é já feito através do chamado *homebanking,* onde via computador pessoal, ou mesmo através de *smartphone*, o cliente realiza a totalidade das suas operações bancárias dispensando-se a necessidade de deslocação física ao Banco? Ainda, dentro da prestação de serviços, que dizer daquilo que é já a prática nos supermercados, onde o *robot* começa a substituir o homem e realiza a quase totalidade das operações de armazenamento, gestão de *stocks*, faturação, caixa de pagamento e disponibilização dos produtos?

O "teletrabalho" em Portugal

Consequência dos tempos que atravessamos uma das respostas mais imediatas à pandemia do Covid-19 foi "apresentada" ao mundo laboral pelo "teletrabalho". Estaremos aqui, perante a expressão simplificada daquilo que é um regime específico que compreende a prestação laboral realizada com subordinação jurídica tipicamente realizada fora da empresa e com recurso aos meios tecnológicos recentes de informação e comunicação.

A verdade é que esta forma de prestação de trabalho tem acolhimento, por exemplo em Portugal no Código de Trabalho (CT) -que data de 2009 –(artº. 165º e seguintes) , mas existe em muitos dos ordenamentos jurídicos internacionais com as designações de *teletravail, teletrabajo, telelaboro, telearbeit*, etc., e terá mesmo origem nos EUA, na década de 70s do Sec. XX. Não se trata assim, de uma originalidade, nem de uma inovação recente.

Mas, não deixa de ser um facto, em abono da realidade, que aquando das primeiras medidas adotadas pelo Governo português (numa réplica do realizado pelo mundo fora), para mitigar os efeitos da pandemia e restringir ao máximo a circulação de pessoas tenha surgido (com caráter de imposição nas empresas e na Administração Pública -DL nº 10-A/2020, de 13/03, em particular o seu artigo 29º): o "teletrabalho".

Num inquérito, da responsabilidade da Confederação da Indústria de Portugal (CIP), levado a cabo junto de mil micro e pequenas empresas e publicado a 1 de junho de 2020, conclui-se que 94% trabalharam em regime de "teletrabalho" e cerca de metade deste rácio pretende continuar depois das medidas que impunham o "teletrabalho", isto por comparação com os dados que apontam para que em 2018 apenas estavam registados 800 trabalhadores em

“teletrabalho” em Portugal. Por seu lado, na Administração Pública, durante aquele período estiveram assinalados mais de 68 mil trabalhadores em “teletrabalho” e o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública (MMEAP) aponta a meta dos 25% dos trabalhadores da Administração Pública a virem a ficar nesta modalidade laboral nos próximos 3 anos (cerca de 17 mil).

O suporte jurídico, que regula o “teletrabalho” em Portugal, mantém-se no Código do Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12.02 e subsequentes alterações).

Em concreto, esta modalidade de trabalho radica numa opção voluntária do empregador e do trabalhador, assente na realização de contrato escrito. A esta opção, opõem-se apenas duas situações, em que o trabalhador pode impor ao empregador a realização de “teletrabalho”: casos dos trabalhadores vítimas de violência doméstica ou com filhos menores de 3 anos a seu cargo. Mas, a estas, hoje, temos de relevar também, as situações adicionadas pela Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A/2020 (de 26/06) para os casos certificados dos trabalhadores imunodeprimidos e doentes crónicos, assim como trabalhadores deficientes com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. E, ainda, se devem adicionar com cariz de obrigatoriedade a poder ser apresentada ao empregador, as situações (que se reputem fundamentadas e excecionais) das atividades possíveis de ser realizadas em “teletrabalho”, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam cumprir com as orientações das autoridades públicas de saúde relativas à prevenção e disseminação do Covid-19.

Fundamentalmente, compreender esta modalidade de prestação laboral é constatar, em nosso entendimento, que estaremos aqui perante uma inevitável mudança organizacional das empresas. Para estas, isto significa alargar os “horizontes” do modelo do seu funcionamento incluindo as relações laborais e a forma como estas se desenrolam (sem por em causa a subordinação jurídica), mas dar-lhes uma conotação mais maleável e plástica em virtude da dimensão virtual que a sua execução implica.

Assim, naquilo que parece dever ser uma mudança assinalável de paradigma na relação laboral e, consequentemente, ser mesmo o suporte ao acordo (induzido no contrato escrito) entre o trabalhador e o empregador avultam três ordens de razão epistemológica: *primo*, a confiança que deve existir para que o trabalho se realize fora da empresa; *secundo*, a relação de empatia que se deve continuar a manter com o trabalhador e com isto um contacto

regular entre ambos, evitando-se a despersonalização ou o desligamento à empresa; *tercio*, a relação laboral deve continuar-se a manter como subordinada e com isto integrando todos os aspetos idênticos aqueles que correspondem ao trabalho dito "tradicional", mas evoluindo cada vez mais para uma prestação virtual onde a cultura organizacional da empresa deve acompanhar esta mudança de paradigma privilegiando o cumprimento de objetivos em lugar de uma métrica quantitativa de resultados, e por isso diremos que esta modalidade de trabalho se compagina pouco com uma visão quantofrénica do Trabalho demasiado fixada em procedimentos estandardizados ligados em rígidos mecanismos legais e normativos burocráticos de execução (Sahlberg *apud* Alves, 2018).

A regra para o "teletrabalho" é, portanto, essencialmente, voluntária e aquela que for estabelecida no contrato escrito celebrado. E, não pode haver discriminação nesta modalidade de Trabalho (em especial, no que respeita aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal) para o "teletrabalhador" (artº 169º do Código do Trabalho), relativamente aquilo que o mesmo prestaria se encontrasse abrangido pelo apelidado, hoje, por contraposição, "trabalho tradicional" (numa designação que cede em muito a uma imagem típica de algum imobilismo concetual e organizacional do que deve ser o Trabalho). Assim, todo o conjunto de direitos mantém-se e não podem ser prejudicadas quaisquer regalias, que abrangem mesmo os suplementos que o "teletrabalhador" tenha direito, bem como as matérias de segurança e saúde no trabalho não podem ser descuradas e serão asseguradas pelo empregador. E isto abrange, portanto, a reparação de danos emergentes, consequência de acidente de trabalho ou doença profissional.

Reveste-se, assim, de cariz relevante o contrato que for celebrado entre o empregador e o trabalhador. Pelo que, avultará para este, como absolutamente determinante, em nosso entender, para além da forma escrita, das assinaturas das partes e respetivas identificações fiscais, denominação jurídica do empregador e domicílio do trabalhador; deve o contrato conter uma indicação da atividade contratada com menção expressa do regime de "teletrabalho", respetiva retribuição do trabalhador e indicação do período normal de trabalho. Deve ainda, em nosso ver, em virtude da especificidade inerente a esta modalidade, serem identificados os instrumentos de trabalho (por exemplo computador portátil), sua propriedade, identificação do responsável pela instalação e manutenção , bem como as despesas inerentes ao consumo e utilização (caso por exemplo da Internet); assim como, a identificação do departamento da empresa a que fica adstrito o trabalhador e a

forma como este é contactado (e contacta) para desempenho do seu “teletrabalho”.

Considerações finais.

Em face do panorama que se traçou anteriormente, antes de tudo o mais, no presente momento, a manutenção do posto de trabalho existente, por contraposição a deriva de desemprego, seja que por motivos e com as condições que assegure ao trabalhador, são cenários que nos devem focar.

Não obstante, convenhamos, que as perspetivas colocadas ao “futuro do Trabalho” colocam-se como deveras desafiantes e podem constituir estímulos de desenvolvimento e consequentes oportunidades de Trabalho. No limite, poderão mesmo configurar contributos para reduzir as assimetrias sociais e eliminar focos de pobreza extrema (particularmente, nas franjas sociais das grandes metrópoles). No entanto, os perigos criados com uma dinâmica global, aliados a uma concorrência feroz e desregrada, pode gerar diminuição do nível de condições de trabalho e respeito por direitos fundamentais; mais ainda, quando é sabido, que entre os países existem proteção e reconhecimento de direitos de forma tão diferente e assimétrica. Efetivamente, não esqueçamos, que todo o contexto atualmente em curso associado ao processo de internacionalização da produção ocorre num ambiente em que as instituições, a legislação e a regulação dos mercados permanecem ainda, essencialmente, assentes em dinâmicas nacionais definidas por cada país ou espaço económico limitado.

Por outro lado, o “Trabalho do futuro” vai sendo uma realidade, que de forma gradual sem “anunciar a ninguém”, já foi chegando e tomou o seu lugar com aparente discrição. Basta equacionar o que se passou nos últimos tempos com o impacto no recurso, por exemplo, ao “teletrabalho”. Vimo-lo anteriormente. Acresce, aliás, que se desconhece a evolução que a pandemia Covid-19 e inevitáveis ajustamentos, mesmo jurídicos no mundo laboral possam ter de acontecer. Alguns destes “ajustamentos”, como se viu, foram feitos por imposição do momento (logo em março) onde se colocou, até de forma potestativa (afastando a regra da voluntariedade), a realização do “teletrabalho” durante o “Estado de Emergência” em Portugal.

Em face da complexidade que as matérias de natureza social e económica sempre comportam, as respostas, quando existam, a muitas das questões que antes se colocaram, dependerão assim, em grande medida, das opções e da postura, mais ou menos reguladora e interventiva, de todos.

Certeza, apenas aquela, que nos diz que a Globalização é uma inevitabilidade e que nos devemos adaptar.

Referências

ALVES, Eduardo. "Modelo alternativo de governança num espaço português: o caso paradigmático da administração educativa da Região Autónoma da Madeira". *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, v. 34, n. 2, 2018, p. 567-591

MACKINSEY GLOBAL INSTITUTE, "*JOBS LOST, JOBS GAINED: WORKFORCE TRANSITIONS IN A TIME OF AUTOMATION". December* 2017. *acedido a 16 de julho 2020 in*

https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-report-december-6-2017.pdf

Imagem gratuita (StartupStockPhotos) em Pixabay